

Compléments d'information RH

3 avril 2020

Prêt d'employé-e-s

Dans un élan de solidarité envers les organismes qui doivent poursuivre leur offre de services complète, certains organismes dont les activités ont été arrêtées ou ralenties, pourraient souhaiter dégager du personnel au service de ces organismes.

Générosité saluée par la CDC de Laval. Cependant, il est important de pouvoir prendre cette décision en toute connaissance de cause.

Ce qu'il faut savoir :

1- L'employé-e doit être volontaire

Vous ne pouvez obliger votre personnel à travailler pour un autre employeur. Cela constitue un changement substantiel à ses conditions de travail habituelles. Le rendre obligatoire pourrait être considéré comme un congédiement déguisé au sens de l'article 124 de la loi sur les normes du travail. L'employé-e doit y voir plutôt un avantage d'éviter une perte d'emploi temporaire ou une diminution de ses heures de travail.

En résumé:

- Assurez-vous que votre employé-e est volontaire et clarifiez les conditions de travail applicables ;
- Voyez avec votre C.A. s'il est en accord avec les risques encourus ;
- Voyez à la sécurité de votre employé-e ;
- Assurez-vous d'avoir une vision commune avec l'organisme partenaire pour la gestion des risques par un entente cadre.

2- Clarifier la question des conditions de travail

Votre employé-e pourrait, à juste titre, prétendre être en droit de demander les meilleures conditions offertes par les deux organismes. Il faut donc prendre entente avec votre employé-e sur les modalités des conditions de travail applicables pour éviter toute ambiguïté avec l'employé-e et l'organisme qui accueille l'employé-e.

3- Vous êtes toujours responsable au niveau de la CNESST

Advenant un accident ou une maladie causée par le travail au sein de l'autre organisme, comme c'est vous qui payez les prestations, vous serez tenu responsable. Pas tant au niveau d'une potentielle augmentation des primes de CNESST mais davantage dans les mesures de retour au travail et d'assignation temporaire à mettre en place.

4- L'organisme qui reçoit votre employé-e est responsable d'assurer sa sécurité

Il est vrai que l'organisme d'accueil a le devoir d'offrir un milieu de travail sécuritaire mais comme il demeure votre employé-e à la base et que vous n'êtes pas dégagé de vos responsabilités vis-à-vis de la CNESST, il est important de vous assurer de la sécurité des lieux où vous envoyez votre employé-e.

5- La responsabilité civile, c'est le tribunal qui tranchera

Si votre employé-e blesse un tiers ou endommage des biens appartenant à un tiers, c'est le tribunal qui départagera

qui est le véritable employeur. Les décisions se basent essentiellement sur deux points : qui donne les directives de travail et l'intégration de l'employé-e dans l'organisme. D'autres critères peuvent être considérés qui impliquent potentiellement les deux organismes. Globalement, la responsabilité semble pencher davantage sur l'organisme d'accueil mais ce sont des décisions prises au cas par cas par le tribunal.

Il est du ressort du C.A. d'évaluer le risque que représente le prêt d'employé-e et de prendre la décision.

RECOMMANDATION DE LA CDC
Conclure une entente cadre entre les organismes partenaires afin de baliser vos responsabilités respectives et prévoir des mécanismes d'indemnisation liés aux plaintes pouvant être adressées à la commission des normes.

La CDC de Laval a basé cette capsule de prêt d'employé-es sur un avis légal. Pour toutes questions de clarification, vous pouvez communiquer avec nous à :

covid19@cdclaval.qc.ca

Assurances collectives

Si votre organisme a des assurances collectives, voici ce qu'il faut savoir :

Pour le renouvellement et paiement :

Certains assureurs sont ouverts à des allègements, informez-vous !

Si vous avez une assurance salaire de courte durée :

Si un-e de vos employé-e teste positif à la Covid-19 ou est en attente de résultat, vous pouvez demander l'indemnisation avec le formulaire suivant :

<https://ssq.ca/fr/media/8741/download>

Pour la quarantaine préventive, il n'y a pas de possibilité d'être indemnisé par les assurances.



Mise à pied temporaire :

Il est important de vérifier auprès de votre assureur. La majorité accepte de prolonger les couvertures d'invalidité.

Réduction des heures de travail :

S'assurer que l'assureur élargisse la définition d'admissibilité à votre régime ou vous pouvez poursuivre de payer les primes basées sur une semaine de travail normale. Vous pouvez en assumer les coûts et récolter la part des employés-es à leur retour à temps plein sans que cela affecte les avantages fiscaux du régime.

RECOMMANDATION DE LA CDC
Contactez votre assureur pour voir
les meilleures dispositions possibles
pour votre situation.

Que faire si...

⇒ Mes employé-e-s trouvent la situation injuste ?

La comparaison est inévitable avec un possible clivage entre les employé-es : certains travaillent 100% de leurs heures ou plus, d'autres doivent concilier travail-famille avec l'impossibilité d'offrir un rendement à 100%, d'autres font du télétravail malgré eux comparativement à ceux et celles qui sont sur le terrain avec les risques associés. La situation est exceptionnelle et ce n'est pas une question d'injustice et encore moins d'iniquité. Il faut faire appel à la solidarité de vos employé-es et que chacun fasse du mieux qu'il peut compte tenu de sa situation. Des mesures peuvent être réfléchies par votre C.A. pour bonifier les conditions de vos employé-e-s pendant ou après la crise (ex. prime de risque, congés santé mentale, vacances supplémentaires, focalisez sur les mandats et les tâches, et non sur les heures réellement travaillées, etc.). Ces mesures font partie d'une saine gestion et sont des incitatifs en fonction de la réalité du travail exceptionnel.

⇒ Un cas de Covid-19 se déclare dans mon organisme ?

Si un employé s'est présenté sur les lieux de travail en étant contaminé, l'employeur a le devoir de communiquer avec les autorités de santé publique pour connaître les mesures adéquates de décontamination des lieux et de gestion de la situation. Toutefois, cela ne veut pas dire que tous les employé-es seront mis en quarantaine et l'organisme fermé. Au même titre qu'une personne qui travaille à l'hôpital et qui serait déclarée positive, on ne fermera pas l'établissement. La personne contaminée sera questionnée afin de déterminer les personnes ayant eu un contact significatif avec elle (par exemple, moins de deux mètres, une présence de plus de 15 min, etc.). Le personnel de la santé publique communiquera avec les «cas contacts» s'il estime que ceux-ci présentent un risque élevé ou modéré et des consignes d'isolement seront prodiguées. D'où l'importance d'adopter des mesures strictes d'hygiène protégeant ainsi les autres employé-es, mais aussi l'organisation et ses services. Naturellement, vous pouvez exiger d'un-e employé-e qu'il obtienne un certificat médical avant de réintégrer les lieux.

⇒ Un-e employé-e préfère être mise à pied pour bénéficier de la prestation canadienne d'urgence (PCU) ?

- La prestation de 2000\$/mois du fédéral est pour les personnes qui **perdent leur emploi ou cessent de travailler en raison de la covid-19**. Une personne dont l'emploi et le salaire sont maintenus ne peut avoir droit à cette prestation. S'il quitte volontairement son emploi, il ne peut y avoir droit non plus. Il faut comprendre que cette mesure vise à soutenir ceux et celles qui se retrouvent devant rien, non pas une mesure pour obtenir un meilleur revenu.